කැලණිය විශ්වවිද්‍යාලය - ශ්‍රී ලංකාව

දූරස්ථ සහ අඛණ්ඩ අධ්‍යාපන කේන්ද්‍රය

වාණිජ හා කළමණාකරන අධ්‍යයන පීඨය

වාණිජ විද්‍යාවේදී (විශේෂ) උපාධි සිව්වන වසර පරීක්ෂණය (බාහිර)-2019

2025 - ජූලි

BCOM E 4055 - පවුල් ව්‍යාපාර

මුළු ප්‍රශ්න සංඛ්‍යාව පහයි : (05) කාලය : පැය 03 යි

ඕනෑම ප්‍රශ්න හතරකට (04) පිළිතුරු සපයන්න.

ප්‍රශ්න අංක 01

සිද්ධි අධ්‍යයනය කියවා පහත දක්වා ඇති ප්‍රශ්නවලට පිළිතුරු සපයන්න.

ගෝල්ඩන් බේකර්ස් ආයතනය, රුවන් පෙරේරා මහතා විසින් 2003 දී මහනුවරදී ආරම්භ කරන ලදී. ඔහු හෝටල් පේස්ට්‍රි සූපවේදියෙකු ලෙස සේවය කර ඇත. බේකරිය, කුඩා පවුලක් විසින් පවත්වාගෙන යනු ලබන අලෙවිසැලක් ලෙස ආරම්භ වූ අතර එහි ගුණාත්මකභාවය සහ දැරිය හැකි මිල නිසා ඉක්මනින් ජනප්‍රිය විය. වර්තමානයේ, ගෝල්ඩන් බේකර්ස්, සේවකයින් 85 දෙනෙකුගෙන් සමන්විත වන අතර මධ්‍යම පළාත පුරා ශාඛා 7 කින් ව්‍යාප්ත වී ඇත. තවද එය මධ්‍යම නිෂ්පාදන පහසුකම සහ සැපයුම් ජාලය බවට පත්ව ඇත. ගෝල්ඩන් බේකර්ස් හා සම්බන්ධ විස්තර පහත දැක්වේ.

හිමිකාරිත්ව ව්‍යුහය:

- සමාගමේ කොටස් වලින් 60% ක් රුවන් මහතා සතුව ඇත.
- 20% ක් ඔහුගේ බිරිඳ වන නිලූ පෙරේරා මහත්මිය සතු වන අතර ඇය අර්ධකාලීනව මූල්‍ය කටයුතු කරයි.
- ඉතිරි 20% නිහඬ ආයෝජකයෙකු සහ පවුලේ මිතුරෙකු වන රොෂාන් ලියනගේ මහතා සතුය.

පවුලේ සාමාජිකයින්ගේ සහභාගීත්වය:

- අලෙවිකරණ උපාධිධාරිනියක වන ඔවුන්ගේ වැඩිමහල් දියණිය වන හර්ෂනි (28) මෑතකදී සමාගමේ සන්නාමකරණ කණ්ඩායමට එක් විය.
- ඔවුන්ගේ පුත් නවීන් (25) කොළඹ මෘදුකාංග ඉංජිනේරුවෙකු ලෙස සේවය කරන අතර ව්‍යාපාරයට සම්බන්ධ නොවේ.

- රොෂාන් මහතා එදිනෙදා තීරණවලට සම්බන්ධ නොවන නමුත් කාර්තුමය සමාලෝචන රැස්වීම්වලට සහභාගී වේ.

අ) සපයා ඇති විස්තර මත පදනම්ව, ඔබ ගෝල්ඩන් බේකර්ස් පවුල් ව්‍යාපාරයක් ලෙස වර්ගීකරණය කරනවාද? ඔබේ පිළිතුර සාධාරණීකරණය කරන්න.

(ලකුණු 08)

ආ) ආරම්භක පවුල, හිමිකාරිත්වය සහ කළමනාකරණය සම්බන්ධයෙන් කොපමණ බලපෑමක් ඇති කරයිද?

(ලකුණු 08)

ඇ) පවුල් ව්‍යාපාර සම්බන්ධයෙන් අදාල වන පද්ධති න්‍යාය පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 09)

(මුළු ලකුණු 25)

ප්‍රශ්න අංක 02

සිල්වා සමාගම් සමූහය යනු ඉදිකිරීම්, දේපළ වෙළඳාම් සහ ආගන්තුක සත්කාර යන අංශ තුනක ක්‍රියාත්මක වන ශ්‍රී ලාංකික පවුලකට අයත් සමූහ ව්‍යාපාරයකි. මෙම ව්‍යාපාරය 1975 දී දයානන්ද සිල්වා මහතා විසින් ආරම්භ කරන ලද අතර ඔහු කුඩා පෙදරේරු සමාගමක සිට 600 කට අධික පිරිසක් සේවය කරන මධ්‍යම ප්‍රමාණයේ ව්‍යාපාරයක් බවට සමාගම ගොඩනගා ගත්තේය.

සිල්වා මහතාගේ ආදර්ශ පාඨය වන "ගෞරවය, විනය සහ පක්ෂපාතිත්වය" සංවිධානයේ අවිධිමත් මන්ත්‍රය බවට පත්විය. වසර ගණනාවක් පුරා, මෙම සංස්කෘතිය සේවකයින් හැසිරුණු ආකාරය, තීරණ ගත් ආකාරය සහ ගැටුම් විසඳූ ආකාරය හැඩගස්වා ඇත.

වර්තමානයේ, සමාගම පහත පරිදි දෙවන පරම්පරාව විසින් මෙහෙයවනු ලැබේ.

- අනුර සිල්වා (වැඩිමහල් පුතා) කළමනාකාර අධ්‍යක්ෂවරයා වේ.
- චතුරිකා සිල්වා (දියණිය) CSR සහ HR ඒකක අධීක්ෂණය කරයි.
- මංජුල සිල්වා (බාල පුතා) මෙහෙයුම්වලට සම්බන්ධ නොවන නිහඬ කොටස් හිමියෙකි.

සමාගම තවමත් පක්ෂපාතිත්වය, දිගුකාලීන රැකියා සහ අභ්‍යන්තර උසස්වීම් අවධාරණය කරන අතර, වත්මන් කළමනාකරුවන්ගෙන් බොහෝ දෙනෙක් වසර 20 කට වැඩි කාලයක් සමාගම සමඟ සිට ඇත. තරඟකාරිත්වය වර්ධනය වීම සහ තරුණ සේවකයින් බහුජාතික සමාගම් වෙත පිටත් වීමත් සමඟ අනුර කනස්සල්ලට පත්ව සිටී. "සාම්ප්‍රදායික පවුලට මුල් තැන දෙන සංස්කෘතිය" නවෝත්පාදනය සහ කාර්ය සාධනය සීමා කරන බවට උපදේශකයින් කිහිප දෙනෙකු අනතුරු අඟවා ඇත.

අ) සිල්වා සමාගම් සමූහයේ සංස්කෘතික ලක්ෂණ අවධාරණය කරමින් පවුල් ව්‍යාපාර සංස්කෘතිය යන්නෙන් ඔබ අදහස් කරන්නේ කුමක්ද යන්න පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 08)

ආ) සිල්වා සමාගම් සමූහයේ ආයතනික හැසිරීම් හැඩගැස්වීමේදී පවුල් සංස්කෘතියේ කාර්යභාරය පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 08)

ඇ) ශක්තිමත් පවුල්-නැඹුරු සංස්කෘතීන්හි ප්‍රතිලාභ සහ අභියෝග සාකච්ඡා කරන්න.

(ලකුණු 09)

(මුළු ලකුණු 25)

ප්‍රශ්න අංක 03

සිද්ධි අධ්‍යයනය කියවා පහත දක්වා ඇති ප්‍රශ්නවලට පිළිතුරු සපයන්න.

1985 දී ශ්‍රී ලංකාවේ කුරුණෑගල මහින්ද ජයසේකර මහතා විසින් ආරම්භ කරන ලද ලක්මිණි ටෙක්ස්ටයිල්ස් (පුද්ගලික) සමාගම, කුඩා අත්යන්ත්‍ර රෙදිපිළි ව්‍යාපාරයක සිට ප්‍රමුඛ දේශීය රෙදිපිළි සැපයුම්කරුවෙකු දක්වා වර්ධනය විය. සේවකයින් 300 කට ආසන්න සංඛ්‍යාවක් සහ දේශීය හා අපනයන-නැඹුරු ඇඟලුම් නිෂ්පාදකයින් සමඟ ගිවිසුම් ඇති මෙම සමාගම දැන් සන්ධිස්ථානයක සිටී.

වයස අවුරුදු 68 ක් වන ජයසේකර මහතා සෞඛ්‍ය ගැටළු හේතුවෙන් විශ්‍රාම ගැනීම ගැන සලකා බලයි. කෙසේ වෙතත්, විධිමත් අනුප්‍රාප්තික සැලැස්මක් ක්‍රියාත්මක නොවේ. ඔහුට දරුවන් තිදෙනෙකු සිටින අතර ඔවුන්ගේ විස්තර පහත පරිදි වේ.

- තාරක (38) - කොළඹ බහුජාතික සමාගමක ජ්‍යෙෂ්ඨ විධායක නිලධාරියෙකු ලෙස සේවය කරන ව්‍යාපාර පරිපාලනය සම්බන්ධ පශ්චාත් උපාධිධාරියෙකි.
- ඉෂාර (35) - සමාගමට ක්‍රියාකාරීව සම්බන්ධ වී සිටින, දැනට අලෙවිකරණ කළමනාකරු ලෙස කටයුතු කරයි.
- මලින්ත(30) - ව්‍යාපාරය කෙරෙහි කිසිදු උනන්දුවක් නොමැති විදේශගත මෘදුකාංග ඉංජිනේරුවෙකි.

ජයසේකර මහතාගේ බාල සහෝදරයා වන රංජිත් මහතා වසර 20 කට වැඩි කාලයක් සාමාන්‍යාධිකාරීවරයා ලෙස කටයුතු කර ඇති අතර ඔහු ව්‍යාපාරය භාර ගනු ඇතැයි උපකල්පනය කරයි. සේවකයින් ඔහුට ගරු කරන නමුත් ඔහුගේ සාම්ප්‍රදායික ප්‍රවේශය ගැන කනස්සල්ලට පත්ව සිටිති. නිර්මාතෘ විශ්‍රාම යාමට සැලසුම් කරන බැවින්, නායකත්ව සංක්‍රාන්තිය සම්බන්ධයෙන් සමාගම අවිනිශ්චිතතාවයකට මුහුණ දෙයි. අනුප්‍රාප්තිය පිළිබඳ ලිඛිත ප්‍රතිපත්ති නොමැති අතර, පවුලේ සාමාජිකයින්ට විවිධ මට්ටමේ උනන්දුව සහ සහභාගීත්වය ඇත. මෙය පවුල අතර ආතතීන් සහ සේවකයින් අතර ව්‍යාකූලත්වයක් ඇති කරයි.

අ) පවුලේ ව්‍යාපාරයක අනුප්‍රාප්ති සැලසුම් කිරීමේ වැදගත්කම පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 08)

ආ) අනුප්‍රාප්තිය සම්බන්ධයෙන් ලක්මිණි ටෙක්ස්ටයිල්ස් මුහුණ දෙන ප්‍රධාන අභියෝග මොනවාද?

(ලකුණු 08)

ඇ) වඩාත්ම සුදුසු අනුප්‍රාප්තිකයා කවුද? ඔබේ පිළිතුර සාධාරණීකරණය කරන්න.

(ලකුණු 09)

(මුළු ලකුණු 25)

ප්‍රශ්න අංක 04

අ) සුදුසු උදාහරණ ලබා දෙමින් පවුල් ව්‍යාපාරවල අවදානම් කළමනාකරණය පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 08)

ආ) පවුල් ව්‍යාපාරවලට අදාළ විවිධ අවදානම් තක්සේරු කිරීමේදී අවදානම් අනුකෘතිය භාවිතා කළ හැකි ආකාරය පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 08)

ඇ) අවදානම් කළමනාකරණය සඳහා ඇති විවිධ උපාය මාර්ග පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 09)

(මුළු ලකුණු 25)

ප්‍රශ්න අංක 05

පහත සඳහන් කරුණු පිළිබඳව කෙටි සටහන් ලියන්න.

අ) පවුල් ව්‍යාපාරවල පොදු උපාය මාර්ග

ආ) පවුලේ ව්‍යාපාර සඳහා මූල්‍ය මූලාශ්‍ර

ඇ) පවුල් ව්‍යාපාර මුහුණ දෙන අභියෝග

ඈ) පවුල් සභාව

ඉ) පවුලේ භූමිකාවන්

(එක් කොටසකට ලකුණු 05 බැගින්)

(මුළු ලකුණු 25)